



COMPRENDRE LES RUPTURES DE CONTRAT D'APPRENTISSAGE



mars 2024

Sommaire

Introduction.....	4
Mesurer les ruptures de contrat dans l'apprentissage.....	5
Des causes de rupture non renseignées.....	7
Motiver ces ruptures.....	8
L'orientation.....	8
Un taux de rupture plus élevé chez les apprenties.....	12
Le monde du travail.....	14
L'entreprise.....	17
Le savoir-être en entreprise.....	19
D'autres raisons.....	20
Accompagner la rupture de contrat.....	21
Conclusion.....	23
Annexes.....	24
Méthodologie.....	24
Remerciements.....	24

Introduction

Avec près de 830 000 contrats démarrés en 2022 au niveau national¹, l'apprentissage poursuit sa croissance initiée par la loi du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel. Selon le comité d'évaluation du plan France Relance, la hausse du recours à l'apprentissage contribue à la moitié de la croissance du taux d'emploi des jeunes, malgré un léger rebond du chômage au troisième trimestre 2022². Les annonces du gouvernement en ce début d'année 2024 affichent l'objectif ambitieux d'atteindre un million d'entrées en apprentissage à horizon 2027.

Cette montée en puissance de l'apprentissage sur le plan quantitatif soulève des préoccupations parmi les acteurs du champ de l'apprentissage, qui mettent en avant l'aspect qualitatif de la formation. Ainsi, l'Association nationale des apprentis de France (Anaf) a rappelé, dans un communiqué diffusé en mars 2023, l'importance de veiller à la qualité de la formation et souligne que le taux de rupture des contrats d'apprentissage est un des indicateurs importants de la qualité des parcours des apprentis. Par ailleurs, la Fédération nationale des directeurs de centres de formation d'apprentis (Fnadir) a porté, parmi les propositions faites pour renforcer la qualité dans l'apprentissage, l'intérêt d'abaisser le taux de rupture des contrats d'apprentissage.

Bien que péjorativement connotée, la rupture d'un contrat d'apprentissage n'a pas toujours un impact négatif sur le parcours de formation. Si les raisons qui ont amené la rupture sont prises en compte et que l'apprenti est accompagné dans cette étape, son parcours peut se poursuivre sans difficulté, et même être enrichi par ce changement. Finalement, comme le parcours professionnel d'un salarié aujourd'hui sera probablement marqué par plusieurs expériences dans différentes entreprises, les apprentis pourront également avoir l'opportunité de découvrir plusieurs environnements professionnels, notamment au cours d'un cursus long, enrichissant leur parcours d'apprentissage. La compréhension des causes de rupture est alors d'autant plus essentielle.

Dans le cadre du programme d'activités du GIP Cariforef, à la demande de la Dreets des Pays de la Loire, cette étude permet :

- D'évaluer les ruptures de contrats d'apprentissage dans la région,
- Connaître les causes de rupture et les caractéristiques des contrats concernés,
- Comprendre les mécanismes qui mènent à la rupture dans l'apprentissage.

Ainsi, comprendre les ruptures dans les contrats apparaît nécessaire pour repérer les situations pouvant mener à la rupture plus en amont et mieux accompagner les apprentis lorsqu'elle se produit.

L'analyse des ruptures de contrat d'apprentissage nécessite une approche quantitative, pour mesurer le phénomène, ses caractéristiques et les facteurs, basée sur les données du système d'information sur l'apprentissage de la Dares. Plus-value de cette étude en deux temps, l'approche qualitative, grâce à une enquête réalisée par entretiens semi directifs auprès des professionnels du champ de l'apprentissage et de quelques apprentis, s'est avérée incontournable pour connaître les véritables causes de ruptures et comprendre les mécanismes de rupture, l'importance de certains facteurs et la combinaison de ces facteurs.

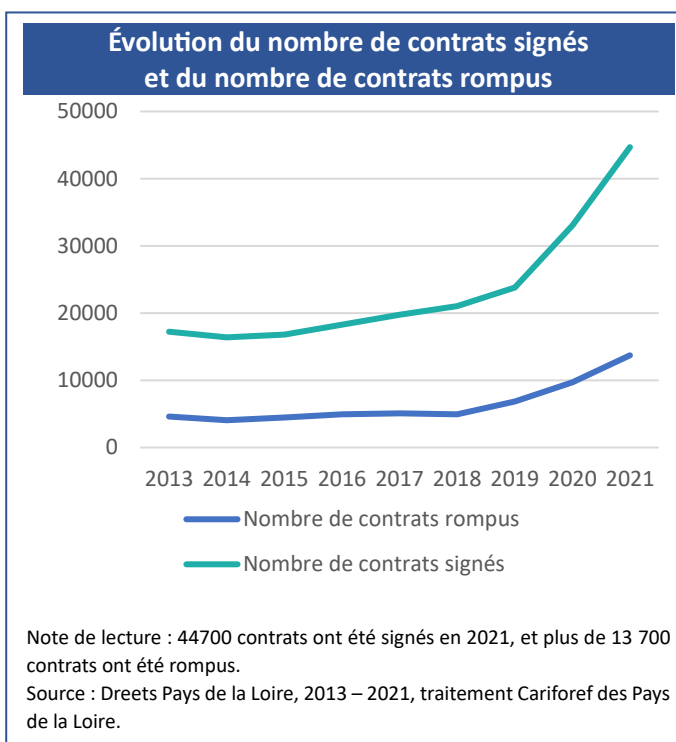
¹ L'apprentissage en 2022, Dares Résultats n°10, janvier 2024.

² Comité d'évaluation du plan France Relance – Rapport final Volume II – Évaluation des dispositifs, janvier 2024

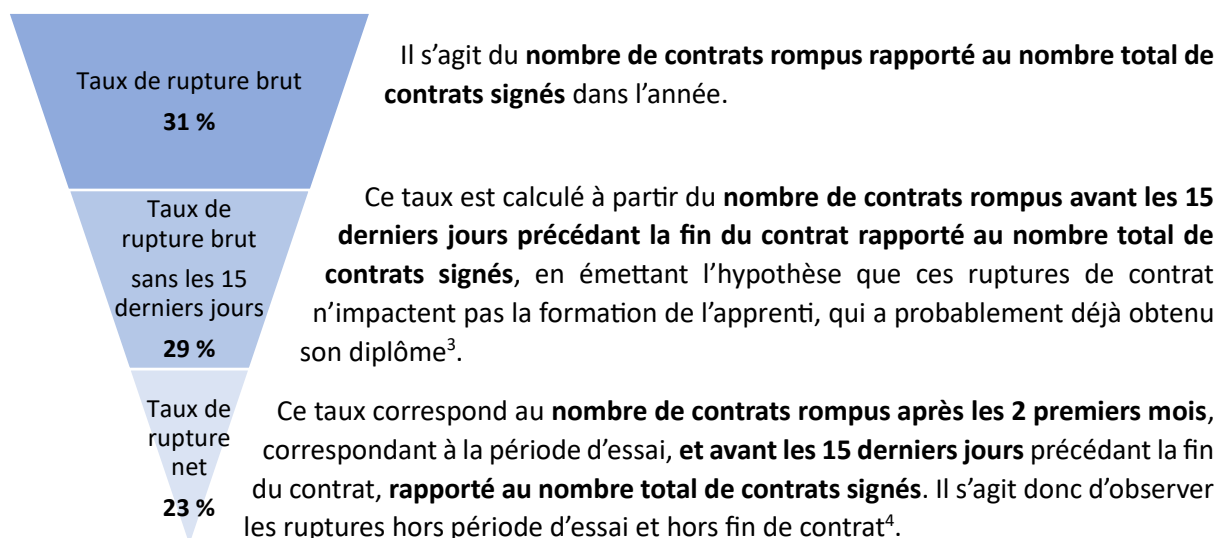
Mesurer les ruptures de contrat dans l'apprentissage

Le développement de la formation par apprentissage se poursuit avec une croissance du nombre de contrats d'apprentissage signés chaque année en Pays de la Loire, plus marquée depuis 2018. Parallèlement, le nombre de contrats rompus progresse également, dans les mêmes proportions

Depuis 2019, le nombre de contrats rompus connaît une hausse un peu plus marquée que celle dont bénéficie l'ensemble des contrats d'apprentissage. Parmi les contrats signés en 2019, le nombre de contrats rompus augmentait de 39 % par rapport à 2018, tandis que le nombre de contrats signés progressait de 13 %. Parmi les contrats signés en 2020, l'évolution du nombre de contrats rompus semblait suivre l'évolution du nombre de contrats signés (41 % et 39 %). Enfin, parmi les contrats signés en 2021, la progression du nombre de contrats rompus apparaît plus forte que celle du nombre de contrats signés (42 % et 35 %).



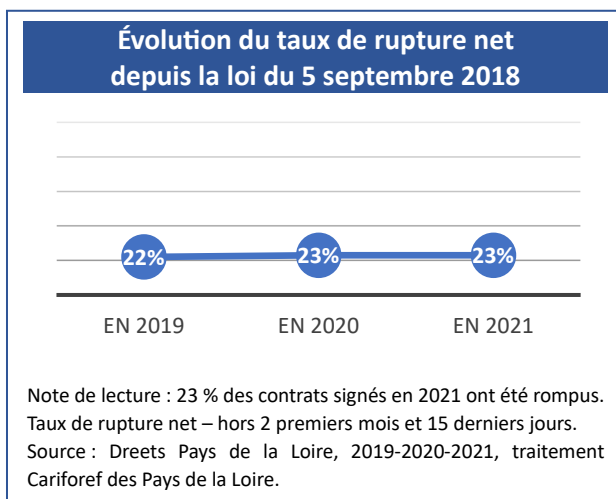
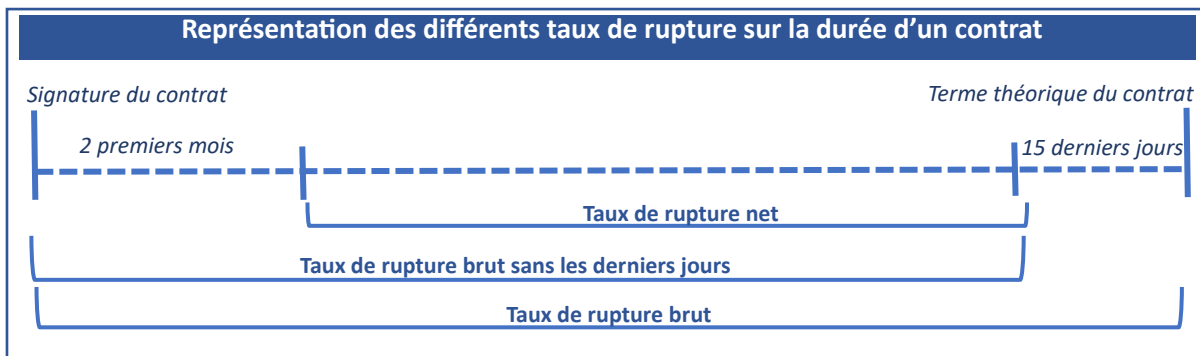
Pour évaluer le phénomène des ruptures de contrat d'apprentissage, le taux de rupture est un indicateur incontournable. Toutefois, il existe plusieurs manières d'aborder cet indicateur.



Source : Dreetts Pays de la Loire, 2021, traitement Cariforef des Pays de la Loire

³ Il est d'usage de ne pas prendre en compte les ruptures de contrat ayant lieu dans les 15 jours avant la fin de contrat, lorsque l'apprenti a obtenu son diplôme. Pour autant, certaines ruptures ayant lieu à la fin du contrat d'apprentissage peuvent faire suite à une proposition d'embauche alors que l'apprenti n'est pas encore diplômé, générant une moindre rémunération versée par l'employeur. Parfois également, le contrat d'apprentissage court théoriquement jusqu'à 2 mois après l'obtention du diplôme (par exemple, un contrat signé jusqu'à fin août alors que l'examen est obtenu en juin), il est donc rompu de façon anticipée, après obtention du diplôme.

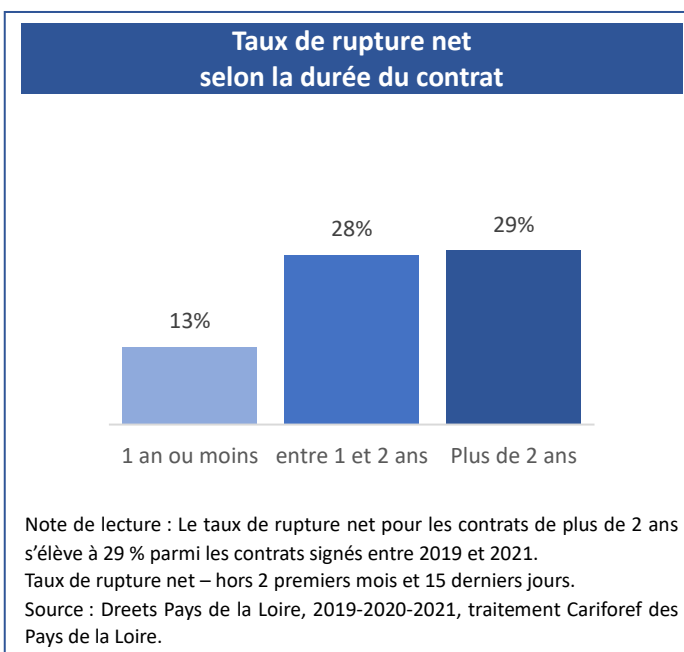
⁴ Ce calcul du taux de rupture net est en adéquation avec le mode de calcul que recommande la Dares. L'exclusion des contrats rompus dans les 2 premiers mois, à l'instar des ruptures ayant lieu en toute fin de contrat, lors du calcul de l'indicateur permet de concentrer les analyses sur un taux de rupture net concernant principalement les ruptures dites exceptionnelles.



Le taux de rupture net est stable depuis la mise en place de la réforme et ce, malgré la montée en puissance du recours à l'apprentissage.

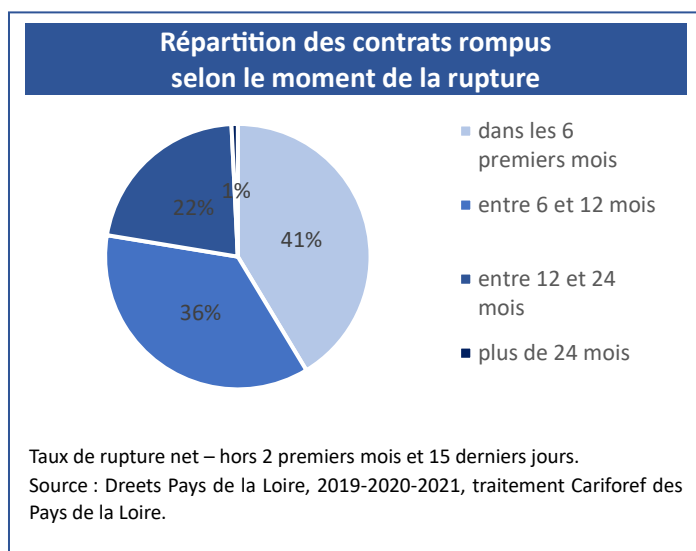
Le taux de rupture varie selon la durée théorique du contrat, il tend à augmenter avec la durée initialement prévue du contrat. Ainsi, les contrats d'une durée de 12 mois maximum affichent un taux de rupture net bien moins

élevé que ceux prévus sur plus d'1 an. S'il y avait une légère progression du taux de rupture entre 2019 et 2020 quelle que soit la durée du contrat, parmi les contrats signés en 2021, le taux de rupture apparaît stable. On observe même une légère baisse du taux de rupture parmi les contrats de plus de 2 ans. La durée correspondant à un contrat d'un an apparaît comme seuil. On peut émettre l'hypothèse d'un recours à la rupture plus fréquent par l'apprenti ou l'employeur lorsque celui-ci s'engage sur une durée plus longue. Ainsi plus le contrat est long, plus la rupture est envisagée en cas de difficulté. Tandis que, lors d'un contrat court, la difficulté apparaît comme surmontable durant le délai restant jusqu'à la fin du contrat.



Quelle que soit la durée du contrat, la majorité des ruptures ont lieu en début de contrat. Près de 8 contrats rompus sur 10 le sont dans la première année suivant la signature, dont un peu plus de la moitié dans les six premiers mois du contrat⁵.

⁵ Au vu du mode de calcul utilisé pour ce taux de rupture, excluant les contrats rompus dans les deux premiers mois, il s'agit des contrats rompus entre le troisième et douzième mois.



En plus d'être moins fréquentes, les ruptures qui surviennent tardivement au cours du contrat d'apprentissage sont moins préoccupantes. Selon une étude de la Dares, ces ruptures tardives sont plus rarement suivies d'abandon de la formation. L'hypothèse peut effectivement être émise selon laquelle les causes de rupture ne sont pas les mêmes lorsqu'elles sont tardives ou précoces. Les ruptures survenant après 6 mois de contrat relèvent moins souvent du rejet des contraintes de l'apprentissage que les ruptures dites précoces. Ces ruptures tardives sont donc

moins souvent suivies d'un abandon⁶.

Des causes de rupture non renseignées

Parmi les contrats signés en 2021, près d'une rupture de contrat sur deux relèverait d'un commun accord, sans que l'on puisse en connaître la véritable cause, puisque plusieurs acteurs de l'apprentissage ont témoigné d'une volonté d'aboutir à un commun accord lors d'une rupture afin de préserver les deux parties, apprenti et employeur. Aussi, pour près de trois contrats rompus sur dix, aucun motif de rupture n'est renseigné dans les données relatives aux contrats signés dans l'année. Les raisons des ruptures de contrat d'apprentissage sont donc difficiles à quantifier, les données disponibles ne renseignant pas sur les véritables motifs de rupture de contrat.

Les entretiens réalisés auprès des professionnels du champ de l'apprentissage (responsables de formation et responsables pédagogiques, référents rupture et chargés de suivi professionnel en CFA, développeurs de l'apprentissage, médiateur de l'apprentissage et animateurs de plates-formes de suivi et d'appui aux décrocheurs) ont permis d'éclairer les raisons de ces ruptures.

Si les études menées sur cette problématique, notamment par la Dares, permettent d'établir l'effet de l'âge, du domaine et du niveau de diplôme, de la taille et du secteur de l'entreprise, comme statistiquement significatifs dans la survenue d'une rupture de contrat « toutes choses égales par ailleurs », l'approche qualitative met en lumière la multiplicité des types de causes qui interviennent dans le choix de la rupture.

⁶ Dares Résultats n°46, octobre 2018.

Motiver ces ruptures

L'orientation

La voie de l'apprentissage

D'une part, le choix de l'apprentissage peut être la résultante d'une **orientation par défaut**, faute de savoir vers quelle formation s'orienter, ou parfois en attendant une place dans une autre formation. Cette orientation non choisie semble plus fréquente parmi les plus bas niveaux de qualification et les apprentis les plus jeunes pour lesquels il est parfois un peu tôt pour choisir un métier.

J'étais en lycée général, j'ai fait deux ans sauf que j'étais un peu en décrochage scolaire. Et donc ma maman m'a dit : il faut aller sur une voie professionnelle. Je ne voulais pas partir sur un Bac pro en lycée, je voulais directement aller travailler et gagner de l'argent. C'était le bon compromis pour travailler tout en restant à l'école. Le reste du temps en entreprise, c'est moins scolaire.

Apprenti en Bac pro Boulangerie

J'étais un peu perdu, je ne savais pas ce que je pouvais faire. Je n'avais pas le niveau pour continuer en général. Et mes parents ne voulaient pas que j'arrête l'école. Comme j'allais bientôt être majeur, je voulais travailler, je voulais gagner de l'argent. Du coup, l'apprentissage, c'était une bonne solution.

Apprenti en Bac pro BTP

D'autre part, il ressort de certains discours une **vision idéalisée de l'apprentissage** : un compromis entre la nécessité de se former et l'envie de quitter le système scolaire. Pour autant, l'alternance des temps de formation au CFA et des temps en entreprise peut être difficile à gérer pour des jeunes qui avaient déjà des difficultés d'apprentissage dans la voie scolaire initiale. Le rythme peut également être plus fatigant. Certains jeunes réalisent que la formation dite « classique » est parfois plus confortable.

Dans certains cas, la voie de l'apprentissage est la **seule voie de formation** possible pour se spécialiser dans certains domaines. C'est le cas du Brevet Technique des Métiers (BTM) en pâtisserie notamment. Après une formation en lycée hôtelier, un apprenti explique ne pas avoir choisi l'apprentissage comme voie de formation, mais pour pouvoir préparer un BTM, la qualification qu'il souhaitait atteindre.

Les ruptures de contrat intervenant dans les premiers temps de la formation sont plus souvent liées aux contraintes de l'apprentissage et, par conséquent, mènent moins souvent à rebondir vers un nouveau contrat⁷.

Le projet professionnel

La construction du projet professionnel est un prérequis pour que l'apprentissage soit une réussite. **Un projet professionnel mal construit**, une idée vague du métier que l'apprenti souhaiterait exercer, alors même que le principe de la formation en apprentissage est bien d'apprendre un métier précis, constitue un motif de rupture important. Cette cause de rupture serait plus fréquente dans les domaines dans lesquels les métiers sont moins spécifiques et moins « connus ». C'est le cas

⁷ Dares Résultats n°46, octobre 2018.

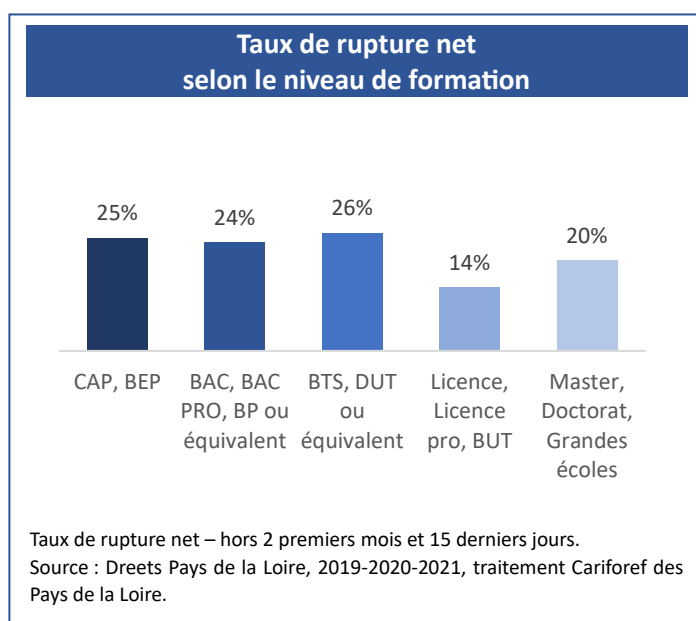
notamment des métiers du commerce, qui sont attractifs mais dont les missions sont relativement méconnues – contrairement aux métiers de bouche par exemple.

Une autre cause de rupture importante est à mettre en lien avec le projet professionnel. Avant l'entrée en formation, les futurs apprentis peuvent avoir **une vision fantasmée du métier** vers lequel ils s'orientent. Au fil des périodes d'apprentissage en entreprise, le métier et ses missions ne correspondent finalement pas à ce que l'apprenti projetait. La réalité du métier est parfois différente de l'image qu'en avait l'apprenti. Et certaines missions attendues au métier peuvent être méconnues de l'apprenti. Les stages et périodes de découverte en entreprise constituent un véritable levier pour limiter ces ruptures, mais ils ne sont pas toujours faciles à mettre en œuvre.

Quand ils sont collégiens ou lycéens, on fait une convention avec l'entreprise, ils peuvent faire un essai. Quand ils ne sont plus dans le système scolaire, on ne peut pas. Il faut discuter avec l'entreprise pour faire un essai. Le CFA ne peut pas faire de convention, et France Travail ne peut pas non plus car ils ne sont pas demandeurs d'emploi.

Responsable de formation en CFA

On observe effectivement une variation du taux de rupture selon le domaine et le niveau de formation, confirmant l'importance des choix d'orientation et de la définition du projet professionnel dans la formation par apprentissage.



Le taux de rupture net chute parmi les contrats d'apprentissage relatifs à des formations de niveau Licence et plus. À noter, les diplômés de niveau supérieur sont de plus en plus présents dans l'offre de formation par apprentissage. En 2019, 16 % des contrats signés étaient relatifs à une formation de niveau Licence ou plus. Ces formations de niveau supérieur représentent 31 % des contrats signés en 2021.

Par ailleurs, les nouveaux apprentis de niveau Licence et plus sont désormais plus nombreux. Les entrées en apprentissage dans le supérieur augmentent plus fortement que dans le

secondaire, et représentent six entrées en apprentissage sur dix en 2022.⁸ Cette hausse du niveau de diplôme des nouveaux apprentis est à mettre en lien avec l'élargissement des dispositifs d'aide vers les niveaux de qualification supérieurs dans le cadre du plan de relance, mais révèle également un développement plus général de l'apprentissage dans le supérieur⁹.

⁸ L'apprentissage en 2022, Dares Résultats n°10, janvier 2024.

⁹ Comité d'évaluation du plan France Relance – Rapport final Volume II – Évaluation des dispositifs, janvier 2024

Cinq domaines de formation affichent un taux de rupture net relativement élevé :

- le prépresse, l'imprimerie, et la finition (notamment le CAP signalétique et décors graphiques, et le Bac pro réalisation de produits imprimés et plurimédia),
- l'hôtellerie et la restauration (entre autres le CAP commercialisation et services en hôtel-café-restaurant, et le CAP production et service en restaurations (rapide, collective, cafétéria)),
- le nettoyage et la propreté (principalement le CAP agent de propreté et d'hygiène, et le Bac pro hygiène, propreté, stérilisation),
- la production alimentaire et culinaire (le CAP cuisine, le CAP pâtissier, le Brevet professionnel arts de la cuisine, par exemple),
- et le commerce et la vente (principalement le CAP équipier polyvalent du commerce, le Bac pro métiers du commerce et de la vente, et le BTS négociation et digitalisation de la relation client).

Taux de rupture net selon le domaine de formation	
Domaine de formation	Taux de rupture net
Protection des espaces, des personnes et des biens*	46%
Pêche, navigation et cultures marines*	39%
Prépresse, imprimerie, finition	31%
Hôtellerie, Restauration	31%
Nettoyage et propreté	29%
Production alimentaire et culinaire	28%
Commerce et vente	28%
Artisanat et métiers d'art	25%
Santé, action sociale et aide à la personne	25%
Agriculture	24%
Administration, gestion et management d'entreprise	21%
Fabrication d'équipements électriques et électroniques	21%
Installation, Pilotage et Maintenance	20%
Sport et Animation	20%
Transformation de matériaux	20%
Communication, Arts et spectacle	20%
Bâtiment et Travaux publics	20%
Bois, papier, carton	18%
Enseignement et formation*	18%
Textile, habillement cuir	17%
Transport et logistique	15%
Production d'énergie, d'eau et protection de l'environnement	15%
Fabrication d'équipements mécaniques	15%
Informatique	15%
Justice et droit	14%
Ingénierie, conception, études et recherche	13%
Banque Finance Assurances	12%
Laboratoire et analyses	11%
Ensemble	23%

*Données à prendre avec précaution en raison d'effectifs faibles.
Taux de rupture net – hors 2 premiers mois et 15 derniers jours.
Source : Dreets Pays de la Loire, 2019-2020-2021, traitement Cariforef des Pays de la Loire.

Dans une étude menée dans la région Grand-Est sur les ruptures de contrat d'apprentissage, ces différences entre les domaines de formation sont également observées. Les formations à vocation

commerciale enregistrent des taux de rupture relativement élevés, tandis que les formations à caractère manuel ou artisanales sont moins concernées par ces ruptures de contrat.¹⁰

Ces différences de taux de rupture ne s'expliquent pas seulement par des niveaux de diplôme plus bas surreprésentés dans certains domaines. À niveau de diplôme égal, les écarts persistent entre certains domaines.

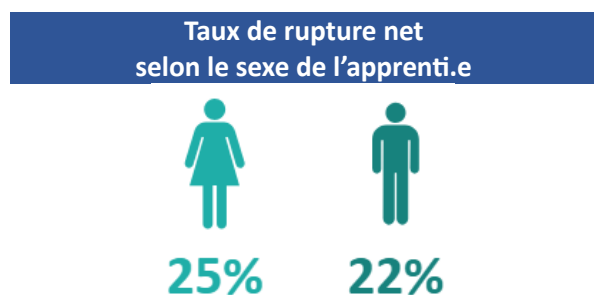
Taux de rupture net par domaine et niveau de formation					
	Niveau CAP, BEP	Niveau BAC	Niveau BTS, DUT	Niveau Licence	Niveau Master, Doctorat
Administration, gestion et management d'entreprise	23%	29%	15%	20%	
OAgriculture	25%	21%	27%	18%	19%
Artisanat et métiers d'art	26%	36%	40%	11%	
Banque Finance Assurances		19%	8%	17%	
Bâtiment et Travaux publics	21%	19%	18%	7%	15%
Bois, papier, carton	22%	23%	12%	0%	
Commerce et vente	32%	30%	33%	17%	26%
Communication, Arts et spectacle	22%	23%	17%	23%	
Enseignement et formation		33%	33%	8%	
Fabrication d'équipements électriques et électroniques	26%	18%	7%		
Fabrication d'équipements mécaniques	11%	18%	14%	3%	
Hôtellerie, Restauration	30%	32%	38%	13%	20%
Informatique		14%	20%	12%	16%
Ingénierie, conception, études et recherche	0%	15%	7%	15%	
Installation, Pilotage et Maintenance	21%	22%	17%	7%	
Justice et droit			22%	12%	14%
Laboratoire et analyses		18%	6%	0%	
Nettoyage et propreté	26%	34%	29%	29%	
Prépresse, imprimerie, finition	32%	30%	32%		
Production alimentaire et culinaire	28%	32%	29%		
Production d'énergie, d'eau et protection de l'environnement	0%	26%	23%	10%	15%
Santé, action sociale et aide à la personne	23%	27%	23%	17%	21%
Sport et Animation	26%	19%	16%	21%	27%
Textile, habillement cuir	11%	14%	21%	21%	40%
Transformation de matériaux	22%	19%	22%	3%	
Transport et logistique	16%	14%	20%	9%	16%
Ensemble	25%	24%	26%	14%	20%

*Données à prendre avec précaution en raison d'effectifs faibles.
Taux de rupture net – hors 2 premiers mois et 15 derniers jours.
Source : Dreets Pays de la Loire, 2019-2020-2021, traitement Cariforef des Pays de la Loire.

¹⁰ Les ruptures à 6 mois en apprentissage de 2019 à 2022, étude n°36, Sese – Dreets Grand Est, février 2024.

Un taux de rupture plus élevé chez les apprenties

Si les hommes restent majoritaires parmi les entrées en apprentissage au niveau national (55 % en 2022), l'écart avec les femmes se resserre progressivement depuis la loi de septembre 2018. Cette féminisation de l'apprentissage concerne tous les secteurs, et tous les niveaux de certification. La tendance s'inverse même dans le tertiaire, secteur traditionnellement plus féminisé, parmi lequel les femmes apprenties sont désormais majoritaires (52 % des entrées en 2022)¹¹. En Pays de la Loire, la part d'apprenties femmes progresse également. Elles représentent près de 40 % des contrats signés en 2021, soit 8 points de plus que parmi les contrats signés en 2019. Pour autant, les ruptures de contrat semblent davantage les concerner.



Note de lecture : 25 % des contrats signés en 2019, 2020 et 2021 par des femmes apprenties ont été rompus.

Taux de rupture net – hors 2 premiers mois et 15 derniers jours.

Source : Dreets Pays de la Loire, 2019-2020-2021, traitement Cariforef des Pays de la Loire.

On constate un écart entre le taux de rupture net mesuré parmi les femmes et celui mesuré parmi les hommes. Sur les trois dernières années, la part de contrats d'apprentissage rompus parmi ceux signés par des femmes est supérieure de 3 points à celle parmi les contrats signés par des hommes.

Cette différence de taux de rupture constatée entre les apprenties et les apprentis varie selon les domaines de formation. Les femmes ont un taux de rupture plus élevé que les hommes dans une majorité de domaines de formation (21 domaines sur 30). Les écarts les plus

importants concernent les formations du bois, papier, carton (15 points), la fabrication d'équipements électriques et électroniques (13 points), la production d'énergie, d'eau et protection de l'environnement (7 points), le sport et l'animation (6 points).

Ces différences de taux de rupture touchent aussi bien des filières davantage féminisées que des domaines plus masculins. Par exemple, dans la filière agriculture qui compte 18 % d'apprenties, le taux de rupture de ces dernières est supérieur de 5 points à celui des hommes. En commerce et vente, domaine qui approche la parité, le taux de rupture des femmes reste supérieur de 3 points à celui des hommes. En revanche, en santé et action sociale, filière très féminisée, le taux de rupture des hommes est supérieur à celui des femmes. Il s'agit d'une des rares filières pour lesquelles la tendance s'inverse.

¹¹ L'apprentissage en 2022, DARES Résultats n°10, janvier 2024.

Écart du taux de rupture entre les femmes et les hommes et taux de féminisation selon le domaine de formation

Domaines de formation	Écart entre les taux de rupture féminin et masculin	Part d'apprenties femmes
Enseignement et formation*	23 points	77%
Bois, papier, carton	15 points	11%
Fabrication d'équipements électriques et électroniques	13 points	3%
Pêche, navigation et cultures marines*	12 points	6%
Production d'énergie, d'eau et protection de l'environnement	7 points	34%
Sport et Animation	6 points	41%
Agriculture	5 points	18%
Nettoyage et propreté	4 points	33%
Installation, Pilotage et Maintenance	4 points	4%
Ingénierie, conception, études et recherche	3 points	22%
Protection des espaces, des personnes et des biens*	3 points	23%
Informatique	3 points	14%
Commerce et vente	3 points	53%
Production alimentaire et culinaire	3 points	25%
Prépresse, imprimerie, finition	2 points	33%
Artisanat et métiers d'art	2 points	36%
Hôtellerie, Restauration	2 points	50%
Administration, gestion et management d'entreprise	2 points	68%
Fabrication d'équipements mécaniques	1 point	7%
Laboratoire et analyses	1 point	66%
Transport et logistique	0 point	23%
Bâtiment et Travaux publics	0 point	8%
Communication, Arts et spectacle	-1 point	66%
Banque Finance Assurances	-1 point	52%
Santé, action sociale et aide à la personne	-2 points	88%
Textile, habillement cuir	-2 points	83%
Transformation de matériaux	-5 points	5%
Justice et droit	-7 points	72%

*Données à analyser avec précaution en raison d'effectifs faibles.

Note de lecture : Dans les formations de la Prépresse, l'imprimerie et la finition, le taux de rupture féminin est supérieur de 2 points à celui des hommes, et les femmes représentent 33 % des apprentis.

Taux de rupture net – hors 2 premiers mois et 15 derniers jours.

Source : Dreets Pays de la Loire, 2019-2020-2021, traitement Cariforef des Pays de la Loire.

Ce constat ne concerne pas seulement les contrats d'apprentissage en Pays de la Loire. Une étude menée par la Dreets Grand Est révèle les mêmes observations : Les taux de rupture en apprentissage sont plus élevés chez les femmes de plus de 3 points, dans le Grand Est comme en France métropolitaine. Cet écart sur le taux de rupture se vérifie parmi les principaux diplômes accessibles en apprentissage, mais il varie également selon les domaines de formation. Pour les spécialités pâtisseries, boulanger, commercialisation et services hôtel-café-restaurant, et employé commercial en magasin, les taux de rupture des femmes sont supérieurs de 7 points à ceux des hommes. Cette tendance s'observe également en Pays de la Loire, même si l'écart est moins important. Cependant, dans le Grand Est, comme en Pays de la Loire, les taux de rupture des femmes sont inférieurs à ceux des hommes pour les spécialités de comptabilité et d'assurance.¹²

¹² Les ruptures à 6 mois en apprentissage de 2019 à 2022, étude n°36, Dreets Grand Est, février 2024.

Le monde du travail

Les conditions de travail s'avèrent parfois difficiles dans certains métiers (rythme de travail, horaires...). Bien que les apprentis, particulièrement les mineurs, soient protégés par le Code du travail (par exemple en boulangerie : pas d'ouverture ni de fermeture, deux jours de repos consécutifs...), il n'en reste pas moins difficile pour de jeunes apprentis d'assumer une certaine **charge de travail**, avec des conditions plus ou moins favorables.

En plus, je travaillais en coupure puisque c'était dans la restauration. Je faisais dix heures par jour, avec des coupures.

*Apprenti en Bac pro Hôtellerie-
Restauration*

On n'a jamais autant accepté de retour en entreprise pour les apprentis. Tous les jours, on est sollicité : est-ce que je peux garder le jeune en entreprise car j'ai un salarié malade ? Ponctuellement, pourquoi pas. Mais il y a des récurrences. À tel point qu'il y a des situations dans lesquelles l'apprenti ne peut pas valider son diplôme car il faut 400 heures en CFA et il ne les a pas.

Développeur de l'apprentissage en CFA

Dans certains secteurs, l'activité peut être saisonnière et s'intensifier selon les périodes de l'année (fêtes de fin d'année, saison touristique...). Aussi, le **manque de personnel** peut se faire sentir. Il peut arriver que l'apprenti pallie l'absence d'un ou plusieurs salariés ou contribue fortement à l'accroissement de l'activité.

Ça pouvait aller jusqu'à 5h supplémentaires par jour. On travaillait 12h par jour, sans coupure, sans manger. On n'avait pas de pause. En vrai, la pause pour manger, on aurait pu la prendre, on avait le droit. Mais il ne nous a jamais proposé de prendre une pause pour manger.

Apprenti en BTM Pâtisserie

En boulangerie le phénomène des ruptures est assez récent. Il faut dire qu'il y a une conjoncture économique compliquée pour les boulangers en ce moment. En restauration, ça a toujours été le cas. En revanche, en maintenance automobile, il n'y a quasiment pas de rupture.

Responsable pédagogique en CFA

Les ruptures de contrat d'apprentissage liées aux difficultés du monde du travail semblent être plus fréquentes dans les métiers de bouche et les métiers de l'hôtellerie.

**Taux de rupture net
selon le secteur d'activité**

Hébergement et restauration	31%
Autres activités spécialisées, scientifiques et techniques	27%
Agriculture, sylviculture et pêche	27%
Autres activités de services	26%
Fabrication de denrées alimentaires, de boissons et de produits à base de tabac	25%
Industries extractives	24%
Commerce ; réparation d'automobiles et de motocycles	24%
Activités immobilières	23%
Travail du bois, industries du papier et imprimerie	21%
Industrie chimique	21%
Activités de services administratifs et de soutien	21%
Autres industries manufacturières ; réparation et installation de machines et d'équipements	20%
Arts, spectacles et activités récréatives	19%
Fabrication de textiles, industries de l'habillement, industrie du cuir et de la chaussure	19%
Enseignement	19%
Construction	19%
Métallurgie et fabrication de produits métalliques à l'exception des machines et des équipements	18%
Hébergement médico-social et social et action sociale sans hébergement	17%
Activités juridiques, comptables, de gestion, d'architecture, d'ingénierie, de contrôle et d'analyses techniques	17%
Activités informatiques et services d'information	17%
Activités pour la santé humaine	16%
Édition, audiovisuel et diffusion	16%
Activités financières et d'assurance	15%
Fabrication d'équipements électriques	15%
Production et distribution d'électricité, de gaz, de vapeur et d'air conditionné	15%
Transports et entreposage	15%
Fabrication de produits en caoutchouc et en plastique ainsi que d'autres produits minéraux non métalliques	14%
Industrie pharmaceutique	14%
Fabrication de machines et équipements	14%
Administration publique	14%
Cokéfaction et raffinage	14%
Production et distribution d'eau ; assainissement, gestion des déchets et dépollution	13%
Fabrication de matériels de transport	13%
Télécommunications	11%
Fabrication de produits informatiques, électroniques et optiques	11%
Recherche-développement scientifique	9%
Ensemble	23%

Taux de rupture net – hors 2 premiers mois et 15 derniers jours.

Source : Dreets Pays de la Loire, 2019-2020-2021, traitement Cariforef des Pays de la Loire.

Taux de rupture net selon l'Opco	
Akto	29%
Entreprises de Proximité	28%
Opcommerce	26%
Ocapiat	22%
Mobilités	21%
Constructys	21%
Afdas	20%
Cohésion Sociale	18%
Santé	18%
Atlas	18%
2I	17%
Ensemble	23%

Taux de rupture net – hors 2 premiers mois et 15 derniers jours.
Source : Dreets Pays de la Loire, 2019-2020-2021, traitement Cariforef des Pays de la Loire.

L'entreprise

L'accueil en entreprise et la disponibilité du maître d'apprentissage sont primordiaux pour le bon déroulé des temps de formation en entreprise. Depuis la réforme et la montée en puissance de l'apprentissage, certaines entreprises ont décidé de recruter des apprentis sans mesurer la charge que cela pouvait représenter (en termes d'organisation, de temps de tutorat...), en « oubliant que ce sont des personnes en formation » et non des salariés. Certains apprentis se disent déçus par le **manque d'aspect formateur dans l'entreprise**.

Je n'en pouvais plus des heures supplémentaires. J'avais dit à mon patron qu'avec la préparation du diplôme, je ne voulais plus faire autant d'heures supplémentaires.

Apprenti en CAP BTP

Le baromètre de l'Observatoire de l'alternance révèle de multiples raisons menant à la rupture du contrat d'apprentissage et attire l'attention sur les pratiques de recrutement et d'intégration qui pourraient expliquer une partie des ruptures : trois quarts des entreprises ont recruté sur CV uniquement, et 7 % des alternants seulement affirment avoir bénéficié d'un parcours d'intégration ou de formation spécifique. Et bien que l'employeur ait l'obligation de désigner un tuteur pour accompagner l'apprenti, 22 % des alternants disent ne pas avoir eu de tuteur ou de maître d'apprentissage¹³.

J'étais d'accord pour aller en traiteur une fois par semaine. Mais je me suis retrouvée plus d'un mois là-bas, à faire de la vente. J'ai passé deux mois sans faire de pâtisserie. Il avait besoin d'être à la pâtisserie pour les bûches, du coup il m'a laissée là-bas. Et puis, ça l'arrangeait bien. Au final, je n'aurai pas dû accepter, même si ce n'était qu'un jour par semaine.

Apprenti en BTM Pâtisserie

Certaines entreprises confient des missions à leurs apprentis qui ne correspondent pas aux **référentiels de formation**. Ainsi, un apprenti de niveau master se voit parfois confier des missions relevant d'un niveau CAP ou Bac. A priori, c'est davantage le cas pour les formations de niveau supérieur. Pour certaines entreprises, il s'agit de recruter un apprenti plus mature et ayant une meilleure capacité à appréhender les codes

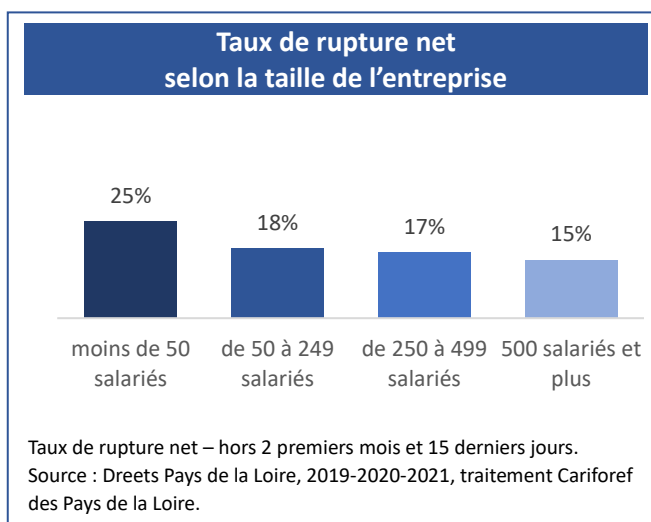
du monde professionnel, même si les missions ne correspondent pas tout à fait à son niveau. Pour d'autres, il n'y a tout simplement pas eu suffisamment de réflexion autour du recrutement de l'apprenti et des missions qui lui seront attribuées. L'accompagnement du CFA et les visites en entreprise sont donc indispensables pour repérer ces dysfonctionnements.

Il faut qu'on s'assure que l'entreprise est compétente et sérieuse. Mais elles ne sont pas toujours honnêtes. Et puis, il y a la réalité du marché de l'emploi, des démissions... et les apprentis font fusibles.

Responsable de filière en CFA

¹³ 3^e baromètre de l'Observatoire de l'alternance, cabinet Quintet conseil, association Walt et Fondation The Adecco group, février 2024.

Les petites entreprises sont particulièrement concernées par les ruptures de contrat d'apprentissage, probablement en raison des plus faibles moyens dont elles disposent pour accueillir l'apprenti et assurer son tutorat.



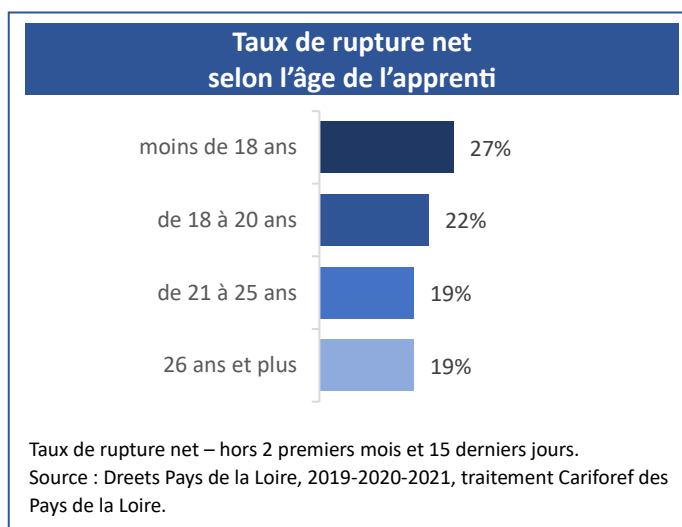
Le savoir-être en entreprise

Parmi les causes évoquées par les employeurs à l'initiative d'une rupture de contrat, la **non-maîtrise du savoir-être en entreprise** est fréquente. Au-delà du manque de maturité de l'apprenti, il est décrit une méconnaissance du monde professionnel, de ses droits et ses devoirs. L'absentéisme semble cristalliser ce défaut de l'apprenti, avec des absences répétées, non prévues, mais également injustifiées. Certains apprentis ne préviennent pas leur employeur, ne sachant pas qu'une absence pour raison médicale doit être justifiée par un arrêt maladie de leur médecin, par exemple.

La manière dont bon nombre d'apprentis mettent fin à leur contrat d'apprentissage témoigne de cette **méconnaissance des codes du monde du travail** : certains quittent l'entreprise sans en informer l'employeur ou démarrent un autre contrat sans avoir mis fin au précédent.

On observe une baisse du taux de rupture de contrat à mesure que l'âge des apprentis progresse. Autrement dit, plus l'apprenti est jeune et plus le taux de rupture est élevé. Ce constat est partagé par plusieurs études, dont une de la Dares, qui évoque les difficultés liées à la découverte du marché du travail par des jeunes sortant du système scolaire sans aucune expérience professionnelle.¹⁴

En lien avec la progression des niveaux de diplômes en apprentissage, l'âge des apprentis tend à augmenter ces dernières années : les apprentis de 20 ans ou plus sont majoritaires depuis 2020. Aussi, les apprentis les plus âgés sont plus fréquemment en emploi ou en recherche d'emploi avant leur entrée en apprentissage, ayant donc une meilleure appréhension du monde du travail que les apprentis sortant du système scolaire.¹⁵



¹⁴ L'apprentissage en 2017, Dares Résultats n°46, octobre 2018.

¹⁵ L'apprentissage en 2022, Dares Résultats n°10, janvier 2024.

D'autres raisons

Les difficultés administratives

Bien que cela concerne relativement peu d'apprentis, il est important de notifier que certains apprentis ne peuvent poursuivre leur formation et doivent mettre fin à leur contrat d'apprentissage en raison de difficultés administratives. Plusieurs entretiens réalisés avec des personnels de CFA rapportent le cas d'apprentis ayant des **titres de séjour à renouveler** qui, en raison des lourdeurs administratives, et malgré la mobilisation du CFA et parfois de l'employeur, n'ont plus de papiers en règle leur permettant de continuer leur formation en apprentissage. Le contrat prend alors fin malgré la volonté de l'employeur de garder son apprenti et malgré la motivation de l'apprenti à poursuivre sa formation.

Les difficultés de l'employeur

Selon les données disponibles, les ruptures de contrat d'apprentissage en raison de la **liquidation judiciaire de l'entreprise** ne représentent qu'1 % des contrats signés en 2019-2020-2021. Mais ces situations semblent plus fréquentes ces dernières années. Selon

Je ne pouvais pas reprendre la formation tant que le tribunal ne m'avait pas envoyé ma fin de contrat et que, donc, je ne pouvais pas signer de contrat avec un autre employeur.

Apprenti en Bac pro Boulangerie

les chiffres de la Banque de France, le nombre de défaillances d'entreprises progresse à nouveau après avoir fortement reculé depuis la crise sanitaire et économique, grâce aux aides mises en place par l'Etat durant cette période¹⁶. À noter, si les liquidations judiciaires d'entreprise ne concernaient qu'une vingtaine de ruptures de contrat en 2019, elles étaient à l'origine d'une centaine de contrats rompus en 2021¹⁷.

Un environnement concurrentiel

Comme les salariés, les apprentis peuvent être attirés vers d'autres entreprises leur proposant une rémunération ou des conditions de travail plus favorables. D'après les entretiens réalisés avec les professionnels du champ de l'alternance, certains secteurs semblent plus concernés par ces pratiques, notamment ceux de l'informatique, la banque et l'assurance. Selon une étude réalisée par l'Opcv Atlas, 2 ruptures sur 10 sont motivées par une meilleure opportunité de contrat reçue par l'apprenti¹⁸.

La survenue d'un handicap

Lorsqu'une Reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé (RQTH) est accordée en cours d'apprentissage, il y a un véritable enjeu à maintenir l'apprenti dans son entreprise. Il apparaît important d'accompagner l'entreprise dans l'aménagement de poste si nécessaire, avec l'appui du référent handicap le cas échéant, afin que la survenue du handicap ne soit pas source de difficulté et potentiellement de rupture de contrat.

¹⁶ [Défaillances d'entreprises, Banque de France, février 2024.](#)

¹⁷ Source : Dreets Pays de la Loire, 2019-2021, traitement Cariforef des Pays de la Loire.

¹⁸ Observation des ruptures, Opcv Atlas (opérateur de compétences de l'assurance, banques et finance, conseil, et expertise comptable), janvier 2023.

Accompagner la rupture de contrat

L'annonce de la rupture

La plupart des apprentis ont déjà pris la décision de rompre le contrat lorsqu'ils évoquent les difficultés qu'ils rencontrent en entreprise. Bien souvent lorsque le CFA et le médiateur de l'apprentissage sont informés des difficultés rencontrées par l'apprenti et son employeur, la rupture semble quasi inévitable. Il s'agit donc davantage d'accompagner la rupture et le retour en entreprise que de maintenir le contrat en cours.

J'en ai parlé à mes profs, qui m'ont conseillé de laisser une chance à mon employeur. Puis ils l'ont rencontré et m'ont finalement conseillé de partir. De toute façon, ma décision était déjà prise.

Apprenti en BTS BTP

La médiation interne ou externe

Plusieurs acteurs peuvent intervenir lorsqu'une rupture de contrat d'apprentissage survient, en interne :

- ✓ équipe pédagogique
- ✓ service d'accompagnement socio-éducatif
- ✓ conseiller en développement de l'apprentissage
- ✓ référent rupture au sein du CFA
- ✓ assistant social dans l'établissement

En externe :

- ✓ ressources extérieures (associations, Mission locale...)
- ✓ recours au médiateur de l'apprentissage

La médiation

Le manque de communication entre les deux parties entraîne souvent ces différends. L'objectif premier de la médiation est de rétablir un lien entre l'apprenti et l'employeur. La grande majorité des démarches viennent des familles et des apprentis, souvent en raison d'un différend entre apprenti et employeur, parfois pour une demande d'information sur les congés, le temps de travail ou d'accompagnement auprès de l'apprenti qui souhaiterait rompre mais ne sait pas comment l'annoncer à son employeur...

Quand le médiateur de l'apprentissage est sollicité par un apprenti, il contacte systématiquement le CFA pour savoir s'il était au courant, pour comprendre au mieux la situation. Puis il contacte l'entreprise, après accord de l'apprenti.

Quand il y a une rupture, on fait un entretien avec l'apprenti - c'est souvent le responsable pédagogique qui s'en charge - pour comprendre ce qu'il s'est passé. Est-ce qu'il y a besoin d'un vrai accompagnement ? Est-ce qu'on accompagne pour retrouver une entreprise ? Est-ce qu'on arrête là ? C'est-à-dire, est-ce que c'est une rupture sèche ?

Référent rupture en CFA

L'accompagnement

Il apparaît que tous les CFA ne disposent pas des mêmes moyens et n'ont pas les mêmes capacités pour prévenir les ruptures et accompagner les apprentis quand la rupture intervient. Le temps consacré à l'accompagnement et les moyens humains mobilisés sont coûteux pour le CFA.

La sécurisation des parcours par le maintien en formation

La garantie de maintien en formation permet au CFA de proposer un accompagnement à chaque apprenti ayant vu son contrat rompu, qui se concrétise souvent par des rendez-vous réguliers au CFA et un suivi des démarches accomplies ou à accomplir pour trouver un nouveau contrat. Les modalités de l'accompagnement varient selon le degré d'autonomie de l'apprenti.

Dans certaines situations, le suivi consiste en un rendez-vous avec l'apprenti toutes les trois semaines pour faire le point sur ses démarches. Dans des situations plus compliquées ou lorsque l'apprenti est moins autonome, un accompagnement renforcé est mis en place avec la signature d'un contrat d'engagement parallèlement à la Garantie de maintien en formation entre l'apprenti et le CFA, avec un rendez-vous de suivi une fois par semaine minimum. L'apprenti doit prouver ses démarches en montrant les tampons des entreprises visitées par exemple.

Je me suis débrouillé de mon côté. J'ai tenu le CFA au courant bien sûr, mais je n'avais pas besoin d'accompagnement particulier. J'étais autonome. D'ailleurs j'ai vite retrouvé un employeur.

Apprenti en BTS BTP

Le soutien entre apprentis

Selon l'organisation au sein du CFA, les apprentis ont des temps de formation en petit groupe qui leur permettent de créer des liens entre eux et des temps dits de « vie de classe » pendant lesquels ils partagent leurs expériences en entreprise.

Les temps d'échanges en classe concernant les périodes en entreprise ont notamment permis d'alerter les professeurs sur les missions que réalisait un apprenti en entreprise, trop éloignées des notions qu'il devait acquérir pour valider son diplôme.

C'est bien de s'écouter et c'est important d'avoir une bonne ambiance dans la classe. On se conseille entre nous parfois.

Apprenti en Bac Pro BTP

Le retour en entreprise

Conclusion

La rupture du contrat d'apprentissage intervient rarement en raison d'une seule cause. C'est souvent un ensemble de raisons qui va pousser l'apprenti ou l'employeur à mettre fin au contrat. Selon les causes, l'accompagnement ne sera pas le même. Cet évènement a des impacts sur le parcours de l'apprenti. Tout d'abord, il y a la peur de ne pas retrouver d'employeur dans le délai imparti (c'est-à-dire au cours des 3 mois de la Garantie de maintien en formation), avec la crainte de devoir quitter la formation si un nouveau contrat n'est pas signé.

Je me suis dit : si jamais je ne retrouve pas d'entreprise, c'est un signe qu'il faut que j'arrête la formation, même si je n'en avais pas envie.

Apprenti en CAP BTP

La perte de revenu lorsque le contrat est rompu peut également être source d'inquiétude pour certains apprentis. Le salaire de l'apprenti est parfois un soutien actif aux revenus familiaux, ou même le principal revenu de l'apprenti lorsqu'il est autonome.

Ensuite, il est nécessaire de revenir sur cet évènement et de se l'approprier, de limiter la perte de confiance en soi que peut ressentir l'apprenti. Une question doit alors être abordée lors de la recherche d'un nouveau contrat : comment parler de sa rupture à son futur employeur ?

C'était un mal pour un bien. Ça m'a appris à vite m'adapter à un nouvel environnement de travail. Et puis, comme j'ai fait mon apprentissage dans deux entreprises très différentes finalement, j'ai appris encore plus de choses. J'ai vu des techniques différentes, des machines différentes.

Apprenti en Bac pro Boulangerie

Enfin, lorsque l'apprenti retrouve un employeur, il est amené à se réadapter en cours de formation à une autre entreprise, un autre contexte professionnel, et parfois à de nouvelles méthodes de travail. Ce qui peut prendre du temps et demander un nouvel investissement important à l'apprenti en termes d'apprentissage.

Il ressort des différents discours qu'il est important de dédramatiser les ruptures de

contrat d'apprentissage. Parfois, la rupture est d'ailleurs souhaitable pour que l'apprenti poursuive son apprentissage dans de meilleures conditions. Par ailleurs, le constat est fait qu'une majorité des apprentis rebondissent après leur rupture de contrat, soit vers un nouveau contrat, soit vers une nouvelle formation, un nouveau projet professionnel, avec l'aide du CFA ou du médiateur de l'apprentissage notamment. Finalement, il semble que peu décrochent totalement.

Il est effectivement possible de calculer un taux d'abandon, correspondant à la part de nouveaux apprentis ayant rompu leur contrat et ne reprenant pas de contrat d'apprentissage après cette rupture. Ainsi, en 2017, parmi les 3 nouveaux apprentis sur 10 ayant rompu leur contrat, les deux tiers avaient commencé un nouveau contrat d'apprentissage dans les 360 jours suivants. Finalement, le taux d'abandon réel s'avérait inférieur au taux de rupture de contrat¹⁹.

L'enjeu semble être de limiter les ruptures, ou plutôt d'éviter certaines ruptures, liées à une mauvaise orientation, une méconnaissance du monde du travail, des difficultés de l'entreprise pour accueillir l'apprenti... Mais il s'agit avant tout de sécuriser les parcours des apprentis, en accompagnant la rupture du contrat et en accompagnant le retour en formation.

¹⁹ Dares Résultats n°46, octobre 2018

Annexes

Méthodologie

L'approche quantitative des ruptures de contrats d'apprentissage repose sur l'analyse statistique des contrats signés dans l'année, dont l'employeur est situé en Pays de la Loire. Ces données proviennent du système d'information sur l'apprentissage (SIA) de la Dares.

Pour atteindre un volume de contrats suffisant pour analyser différentes variables telles que le secteur d'activité ou le niveau de diplôme, et respecter la représentativité des données, trois années de contrats signés ont été cumulées : 2019, 2020 et 2021.

Afin de poursuivre cette analyse et notamment connaître les principaux motifs de rupture, plusieurs entretiens semi-directifs ont été menés auprès de professionnels du champ de l'apprentissage :

- responsables de formation et responsables pédagogiques,
- développeurs de l'apprentissage,
- référents rupture et chargés de suivi professionnel en CFA,
- médiateur de l'apprentissage,
- et animateurs de plateforme de suivi et d'appui aux décrocheurs.

Au total, seize professionnels intervenant auprès d'apprentis ayant connu une rupture de contrat ont été rencontrés.

Des entretiens ont également été réalisés avec cinq apprentis ayant connu une rupture de contrat, dans des situations différentes et pour des raisons différentes. Ces apprentis ont tous retrouvé un contrat et poursuivent leur formation en apprentissage car, d'une part, ils ont été mobilisés pour cette étude grâce à l'intermédiaire du CFA, et d'autre part, cette situation permettait d'aborder la question de l'accompagnement et du retour en entreprise après la rupture.

Remerciements

Cette étude a été réalisée en collaboration avec la Dreets Pays de la Loire. Deux comités de pilotage ont été réunis : un comité restreint composé de la Dreets, la Région Pays de la Loire, les CFA du BTP et de l'Urma, et un comité élargi aux Opco.

Nous tenons à remercier les membres des comités de pilotage pour leur mobilisation, et toutes les personnes qui ont accepté de participer à cette étude en se rendant disponible pour réaliser ces entretiens.



CARIFOREF des Pays de la Loire
12 boulevard Georges Pompidou 44200 Nantes
02 40 20 21 31

<https://www.choisirmonmetier-paysdelaloire.fr/>

info@cariforef-pdl.org

Direction-Administration : Valérie Lucas

Responsable de la rédaction : France Duquesnoy

Rédactrice : Célia Yvon



La publication de l'étude est mise à disposition [sous licence CC BY NC SA 4.0 International](https://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/4.0/).